



Sont présents :

Pour l'administration :

En présentiel : Denis VINCENT SG, Yann COUEDIC SGA-DRH, Béatrice CAVAYE DRH ADJOINTE, Muriel VERNAY Secrétaire de séance, Annie DULOUM CPA

En distanciel : Gisèle BARRAU ISST, Valérie CICHELERO MCTR, Marie GEORGES Médecin de Prévention, Jacques DIAZ Médecin de Prévention

Pour les OS :

FSU : Corinne CHARTIER, Anne FABREGA, Hélène LOPEZ, Sophie OLSCHESKI, Xavier RAYSSIGUIER, Maximilien REYNES DUPLÉIX Secrétaire du CHSCTA, Aurore SISTAC.

Valérie PUECH excusée

UNSA : José DA SILVA MARQUES, Dominique GOMBERT, Jean-Pascal SAGET.

FO : Annick CAMALET, Nicolas TOURNIER

Lecture de la longue déclaration liminaire de la FSU

Lecture de la déclaration liminaire de FO

UNSA ne fait pas de déclaration mais se déclare en grande partie d'accord avec la déclaration FSU.

Réponse du SG : Les déclarations dépassent le contexte du CHSTA en tout cas au niveau académique, puisqu'on entend les mêmes éléments au niveau national. Rappelle que quant aux conditions d'accueil, une organisation s'est mise en place sur l'ensemble du territoire. Le nombre d'élèves accueillis est beaucoup plus important que lors du 1er confinement. La réactivité a été très forte sur la base d'une liste venant du national, qui a pu être amendée en lien et en coordination avec les préfets. Ce qui a pu être fait sur certains territoires en regard de certains territoires. Beaucoup d'écoles et de collèges ont pu accueillir les élèves dans notre académie. Les regroupements se sont fait plus rapidement et en très forte proximité entre les établissements. La continuité pédagogique, quoiqu'il en soit dit, des réflexes ont été pris dans tous les EPLE et les équipes se sont organisées en peu de temps.

Sur les remplacements, il entend le fait que des écoles puissent se retrouver avec des difficultés en termes de compétences, c'est un fait notamment sur le 31. Pour autant le travail mené en interne permet d'avoir un vivier conséquent, 95% de réponses favorables pour le second degré, par contre pour le 1er degré il n'a pas les chiffres. Il reste malgré tout quelques difficultés pour trouver des compétences et assurer la suppléance.

Sur le recrutement quant à passer par les listes complémentaires, il n'est pas question d'assurer des remplacements sans s'assurer des compétences des personnes qui assurent les remplacements

La clé de l'organisation de l'accueil des enfants c'est la liste des personnels prioritaires. Or nous n'avons eu accès à cette liste que le vendredi matin seulement ! Concrètement avant la réception de cette liste, les collègues étaient totalement perdus. Qui doit aller dans les écoles ? Sommes-nous obligés d'y aller ? Est-ce seulement pour les personnels volontaires ? En résumé, toutes les questions qui s'étaient posées lors du 1er confinement, se sont reposées là. Le manque d'anticipation au niveau national est probant.

SG : cette liste a rapidement été dit que cette liste était semblable à celle de l'an dernier. Donc on avait une base importante. Il est vrai que beaucoup d'interpellation sur de nombreux territoires avec beaucoup de professions qui se manifestaient. D'où l'importance de cette liste. Pour autant, même si les informations sont arrivées tardivement, la réalité de l'accueil a fonctionné. Le volume d'élève est extrêmement important.

FO : Pour rebondir sur les propos de la FSU, effectivement, il y a eu des consignes différentes d'un endroit à un autre du fait que les consignes ne sont pas apparues assez rapidement. Il y a des circonscriptions où il a été expliqué aux directeurs que mardi matin les directeurs devaient être dans les écoles avec 20% de leurs équipes. D'où venait cette consigne ? De l'esprit de leur IEN, mais surtout parce qu'aucune consigne officielle. L'accueil a été satisfaisant simplement parce que les collègues se sont débrouillés et ont été réactifs. En attendant que les consignes claires arrivent, les collègues se basent sur des hypothèses de situations. Ces reproches ne vous sont pas destinés, ils sont adressés au national.

SG : il faut reconnaître la chaîne globale, des consignes rapides émises par les DASEN, il y a eu des échanges avec les IEN dès le jeudi, les chefs d'établissements ont été appelés par les DASEN. Sur la cacophonie parfois, on a eu des demandes... de très nombreuses professions qui allaient bien au-delà des listes connues... Il a fallu expliquer bien plus qu'on ne l'avait imaginé que bon nombre de professions n'étaient pas prioritaires.

V Cicchelerio MCTR : Après une baisse de l'épidémie pendant les vacances d'hiver, il y a une reprise de l'épidémie depuis la mi-janvier tant dans notre académie que dans le reste de la France. Les cellules de contact tracing ont traité depuis le 1er janvier 2021, 7000 cas positifs avec la recherche des contacts dont 85% concernait des élèves. Cette charge de gestion des cas s'est accélérée au fur et à mesure. La semaine dernière nous étions à plus de 1200 cas à gérer ce qui représente une énorme charge de travail pour tout le monde.

Pour ce qui est des tests :

Les TAG (Tests Antigéniques) : historiquement, les 1ers ayant été mis en place en décembre 2020, à ce jour 19 000 TAG ont été réalisés avec un taux de positivité de 0,3%

Les tests salivaires qui ont été fait plus tard, 25 500 tests ont été réalisés avec un taux de positivité de 0,5%. Ce qui a permis de découvrir quelques asymptomatiques et du coup de pouvoir mettre à l'abri les contacts en milieu scolaire. Cette semaine, les contacts tracing continuent pour les élèves accueillis.

Concernant la vaccination : aucune information précise ou spécifique à ce jour. On peut imaginer que les personnels de l'EN feront partie des professions éligibles à la vaccination sous toutes ses formes c'est-à-dire : centre de vaccination, médecin généraliste, pharmacien, infirmier... Mais pas d'info à ce jour

Avons-nous une idée de ce qui va se passer à partir du 26 avril en ce qui concerne les TAG notamment ?

V Cicchelerio MCTR : on va poursuivre notamment les tests salivaires ont été programmés sur plusieurs semaines. Ces campagnes ont été déprogrammées cette semaine, mais les dépistages vont se poursuivre, c'est une certitude.

Ces tests seront-ils faits à la maison ou sur site ?

V Cicchelerio MCTR : les tests salivaires réalisés dans le 1er degré, la plupart sont réalisés sur site, mais en lien avec des laboratoires ont été mis en place des auto prélèvements. C'est-à-dire que les élèves rentrent chez eux avec leur tube et les consignes de prélèvement, crachent dedans le matin, en quantité suffisante et rapportent le prélèvement et le laboratoire ramasse tout ça. Car il est assez difficile en maternelle de faire saliver en quantité suffisante les enfants.

Si vous évoquez les auto tests avec un prélèvement nasal, je n'ai aucune information.

Avis N°3 à proposer sur les tests et leur gratuité

Vote : Pour à l'unanimité

Revient sur l'application qui permet de donner les informations en faisant une extraction hebdomadaire afin d'avoir un tracing sur l'évolution des choses

SG : en prend note.

Propose un avis sur le nécessaire partage des informations de notre employeur avec les membres du CHSCT

Avis N°1

Vote : Pour à l'unanimité

SG : il est vrai que le rectorat donne le nombre de structures fermées sans le volume de classe. On va tenter de vous donner les éléments complémentaires pour vous donner une situation complète.

FSU : La question des ressources humaines, et d'un service conséquent en termes de personnes, veuillez excuser l'expression "de petites mains", pour traiter les informations et autres, manquent cruellement dans notre rectorat. Il est vrai que notre service RH est loin d'être à la hauteur des besoins de traitements globaux pour ce qui concerne les 52 000 agents que nous sommes.

SG : Par rapport à ces données, c'est aujourd'hui traité par le cabinet puisque derrière c'est de l'information en continue qui est traitée. On a une personne qui est à 100% dédiée à ces éléments. Donc nous sommes en mesure de vous transmettre ces informations.

Pour la prochaine rentrée 6 postes RH proximité vont être créés pour continuer à accompagner la politique qualité menée au sein de l'académie. C'est un effort considérable dans notre académie.

Le PV du 9 Février 2021 est approuvé

Point général sur la Covid et Reconnaissance Citis :

Yann Couëdic : il s'agit de la reconnaissance de l'imputabilité au service. Il s'agit d'un nouveau congé pour accident du travail ou un nouveau congé imputable au service. C'est-à-dire un lien qui peut être fait entre le Covid -19 et un dossier de reconnaissance d'imputabilité au service de la maladie développée dans le cadre professionnel. A ce stade, il n'y a pas de refus de reconnaissance. La question est d'ordre juridique, il faut pouvoir prouver que la maladie a été attrapée sur le lieu de travail. Ces demandes seraient analysées sur cette base-là.

FSU : un certain nombre de personnes ont fait des Burn out alors que l'accumulation, la fatigue professionnelle, l'épuisement, sont en lien avec la crise sanitaire. Notamment nous pensons particulièrement aux chefs d'établissements (à notre connaissance il y a 3 ou 4 cas) Par peur d'entacher le bon déroulement de leur carrière, certains ne font pas état de leur mal-être. Ce qui est très dangereux. Il faudrait peut-être communiquer en ce sens pour donner un bon niveau d'information sur les démarches à entreprendre.

Yann Couëdic : les situations auxquelles vous faites allusion, arrivent jusqu'à nous. Si pour autant vous avez connaissance de situations qui nous échapperaient, faites-le nous savoir. Si vous êtes sollicités en tant qu'OS, il faut expliquer toutes les démarches pour engager une démarche de reconnaissance de maladie professionnelle qui serait fondée sur cette maladie. En effet, la situation se prête volontiers à un ressenti d'épuisement professionnel.

FSU : que peut mettre en place par l'employeur pour faire face à tout ceci ?

Yann Couëdic : c'est la sollicitation, la sensibilisation des personnels d'encadrement qui peuvent-être faites lors de réunions. L'épuisement professionnel n'est plus un tabou, les informations sont remontées, nous sommes donc au courant et nous les traitons. Nous sommes au courant par le biais des remplacements qui sont assurés auprès des personnels de direction, par le témoignage de personnels de direction, à propos des personnels enseignants, de même que les cadres ou non cadres qui se font connaître soit par la médecine de prévention, soit par le réseau des DRH de proximité soit par le service de gestion des personnels soit par les OS.

Béatrice Cavayé : il existe aussi un partenariat avec le MGEN qui proposait un accueil en prévention des burn-out pour certains personnels qui seraient en ces situations de fatigabilité ou d'épuisement professionnel. Le séjour devait avoir lieu la semaine du 26 avril mais du fait du changement de la date des vacances, la date a été changée. Ce séjour avait déjà été proposé au mois d'octobre. Les informations sont communiquées via les IA-DASEN ou les IPR. Il s'agit d'accueillir quelques personnes, mais ce type de proposition risque de s'intensifier dans l'avenir.

FSU : Un certain nombre de nos collègues avaient pris des rendez-vous médicaux de très longues dates pendant les vacances (la dernière semaine), quid d'un dispositif qui permette à ces collègues d'honorer leurs rendez-vous médicaux ? Sachant qu'il est très difficile d'obtenir un rendez-vous chez un médecin spécialiste dans les meilleurs délais (chez un ophtalmologue par exemple). Y-a-t-il un communiqué clair dans les DSDEN, sous forme pourquoi pas d'ASA avec un justificatif, afin que nos collègues ne se retrouvent pas en difficulté quant au suivi de leur santé.

Yann Couëdic : en effet, il ne s'agit pas d'entraver des rendez-vous médicaux prit il y a 6 mois ou qui correspondent à un traitement médical. On s'en remet à l'intelligence et au pragmatisme de chacun. Si des situations de ce type se présentent n'hésitez pas à nous le faire remonter.

Hélène LOPEZ FSU : la 1^{ère} réponse que nous avons eu en 1^{ère} intention dans le TARN est qu'il nous faudra changer nos rendez-vous, la seconde, que les situations seront traitées au cas par cas. Comment faire quand il faut 1 an pour obtenir un rendez-vous chez un ophtalmologue ? Le changement de lunettes pour un enseignant ou un personnel administratif est essentiel.

Yann Couëdic : En effet c'est du cas par cas car la situation est différente pour quelqu'un qui a rendez-vous chez un ophtalmologue depuis 8 mois ou si vous avez un rendez-vous chez un généraliste qu'il est plus facile de décaler.

Hélène LOPEZ FSU : y aura-t-il une prime pour les personnels volontaires pour la garde d'enfants

Yann Couëdic : impossible de répondre, s'il y a une prime elle sera décidée au niveau du ministère. C'est trop tôt pour vous répondre.

FSU : certains enseignants sont amenés à être hors de leur école de rattachement administratif, leurs frais de déplacements seront-ils pris en compte ?

Yann Couëdic : ne peut pas répondre à la place du service de gestion. Demande des précisions quant à la question posée sur la base du volontariat ?

Hélène Lopez : oui

Yann Couëdic : ne sais pas répondre car la situation ne s'est pas présentée. Y a-t-il eu des échanges à ce propos avec la DSDEN ?

FSU : la DSDEN ne sait pas répondre à cette question

Yann Couëdic : n'est pas étonné, car cette crise sanitaire, pose bon nombre de questions auxquelles nous n'avons pas de réponses. Nous ne sommes pas expérimentés dans la prise en charge des situations telles qu'une crise de cette ampleur. La question de vaccination va aussi poser un certain nombre de questions. Par exemple comment gérer les refus de vaccination chez les personnels enseignants, les refus de sortie du domicile d'un personnel vulnérable vacciné. Voilà des questions que je pose devant vous et auxquelles je n'ai pas de réponses. Madame Lopez, n'hésitez pas à me faire un mail et nous verrons quelle réponse nous pouvons apporter.

Hélène Lopez : Certains personnels sont mal équipés, est-ce que les enseignants qui n'auraient pas accès à internet pourraient bénéficier d'une clé 4G fournie par son employeur par exemple ou une tablette ou un ordinateur parce que le sien est en panne ou pas.

Yann Couëdic : c'est d'attendre le CHSCTA pour poser toutes les questions qui tournent autour de l'organisation du travail à distance et de la relation des professeurs des écoles et IEN et DSDEN. Je ne crois pas que nous ayons de budget prévu pour cela, mais je n'ai aucune certitude. C'est une question qui est entre le professeur des écoles et sa hiérarchie IEN et DSDEN.

FSU : toutes ces questions ne peuvent pas se poser uniquement par voie hiérarchique, c'est simplement dans l'organisation générale du travail distanciel. Aujourd'hui il n'y a rien légalement ou d'obligation de l'employeur pour mettre en place des choses qui soient cohérentes avec les besoins de l'EN. Cela génère à la fois une dégradation des conditions de travail des personnels, et génère une pression sur chacun afin

qu'il-elle se débrouille comme il-elle peut. Notre intervention est en ce sens. Malgré tout le travail effectué, toutes les propositions faites depuis un an maintenant, on a l'impression que rien n'a été pris en compte. On a l'impression de faire du surplace. C'est ce qui nous porte souci.

Yann Couëdic : le confinement numéro 3, celui que nous vivons là, nous le vivons différemment du 1^{er}. La gestion est bien différente, car nous avons acquis des réflexes que nous n'avions pas jusque-là. Les choses se mettent en place beaucoup facilement qu'il y a un an. Pour autant c'est loin d'être parfait, mais nous traitons la situation bien mieux qu'au printemps dernier. Pour toutes ces questions, n'hésitez pas à nous les faire parvenir en amont de façon à ce qu'on puisse répondre. Faites-nous remonter vos questions et nous y répondrons sans soucis.

Anne Fabrega FSU : les questions de madame Lopez sont on ne peut plus légitimes, et quand j'entends que vous ne savez pas si les frais de déplacements vont être remboursés aux personnels qui vont aller s'occuper des élèves dont les parents ont un métier essentiel, je suis effarée. Si on ne garantit pas ça, mais alors tout se casse la figure. On vient de parler des personnes qui sont en burn-out, des personnels qui sont épuisés, si on ne leur rembourse pas l'élémentaire qui est les frais des déplacements, alors c'est le début de la fin ou même la fin de la fin. Il n'est pas entendable qu'il n'est pas prévu de rembourser les frais de déplacements.

Yann Couëdic : la réponse que je vous ai apportée n'est pas celle que vous me prêtez. Je n'ai pas dit que les frais ne seraient pas remboursés. Simplement je ne le sais pas. Vous excuserez cette ignorance ou pas.

FO Tournier : Votre interrogation quant à la gestion des personnels qui refuseront de se faire vacciner pose question. J'espère que cela ne signifie pas que la vaccination sera obligatoire.

Yann Couëdic : à ce stade je n'ai pas de réponse. La gestion des personnels vaccinés et non vaccinés nous est inconnue car jusque-là il n'en a jamais été question. Ceci n'est pas du tout dans notre vocabulaire administratif à ce jour.

Remontée des RSST :

Annie Duloum : En préambule, les observations qui revenaient le plus souvent lors des précédentes saisines liées au Covid, ont quasiment disparu. Les problèmes de santé liés au port du masque ont quasiment disparu hormis une.

Les RPS : 112 observations ce qui représente environ 60% des saisines.

Selon la classification de l'INRS avec ce que ça a de subjectif :

- 1^{ère} catégorie liée aux exigences émotionnelles et les relations avec les usagers :

Sur 50 observations, 34 font état de violences verbales et physiques envers des adultes et des enfants par des enfants souffrant de handicaps ou pas, ou aux comportements agités ou en souffrance sociale ou familiale. Malheureusement les observations sont identiques en termes de coups, morsures de jets d'objets... Ce qui est marquant durant cette période, c'est que lors des saisines, les insultes sont clairement rapportées. La lecture de cette somme d'information est difficile à faire car on ne peut ignorer que les enfants qui tiennent de tels propos sont eux même exposés à des violences. J'imagine que les collègues dans les départements auront les mêmes difficultés que les miennes et prendront en charge certains élèves.

Les dommages sont : mise en danger de l'enfant lui-même, des autres enfants, enfants témoins traumatisés, adultes en proie à des cauchemars, crises d'angoisses, pleurs, arrêts de travail, sentiment de danger professionnel.

6 observations émanent de parents d'élèves ou d'anonymes : violences verbales, menaces, diffamations via les courriers, les courriels, des réseaux sociaux. Des parents qui dépassent les limites, on a déjà eu ces situations lors de précédentes saisines. Un sentiment d'atteinte de la dignité personnelle et professionnelle est exprimé.

- 2^{ème} catégorie : charge de travail et charge mentale :

On trouve des problèmes liés à des heures supplémentaires, à la répartition des élèves dans les classes, notamment en maternelle. Manque de salles spécialisées lié au Covid, notamment en techno et des enfants aux comportements perturbateurs qui demandent une surveillance constante. D'où une augmentation de la charge mentale.

Difficultés liées au protocole sanitaire et au nettoyage.

Les problèmes d'un collègue qui assure le remplacement à la fois en SEGPA et dans le 1^{er} degré.

Dégradation des conditions de travail en EPS

Des élèves fugueurs qui maintiennent les adultes dans une charge mentale élevée car ils sont toujours dans la crainte qu'un enfant sorte en profitant de l'ouverture de la porte pour un parent par exemple. Une directrice relate la difficulté en raison de la méconnaissance de l'absence d'agents territoriaux. Ce qui entrave l'hygiène dans les écoles.

- Etat de choc psychologique rapporté

Mauvaise qualité des rapports sociaux :

Conflits entre pairs, entre la hiérarchie, les collectivités territoriales. Il est singulier de lire des propos relatés dans le registre tenu par des collègues qui soient à ce point vulgaires, grossières, sexistes...

- Conflit des valeurs de la souffrance éthique :

Beaucoup d'événements cités précédemment relèvent de la souffrance éthique puisque revient souvent le sentiment de ne pas pouvoir faire son travail et que son travail est empêché. Pour ce qui est de la sécurité au travail, une observation d'un AESH qui souligne le fait qu'il craint que son contrat ne soit pas renouvelé du fait de la diffamation des parents.

- Pour les autres risques :

Risque chimique, il y a eu un accident

2 risques de chute ; 4 risques extérieurs ; la nouveauté : un drone a survolé une école, mais cet événement a été déclaré en fait établissement, la DSDEN s'en est occupée.

Risque incendie, risque lié à la QAI. Risque lié à l'ambiance thermique avec des problèmes importants dans certaines écoles.

Risques liés à l'état des bâtiments : des fenêtres qui tombent, des infiltrations, suspicion de présence de plomb dans les canalisations dans une école (une étude va être faite). Problèmes liés aux canalisations, d'inondations.

- Risque lié à l'hygiène : Observations :

Ecole rénovée ne procédant pas de toilettes adultes, seulement un siège adulte dans l'espace enfant et la porte de la pièce est en partie vitrée. Absence d'eau chaude avec des problèmes pour laver des enfants souffrant d'énurésie ou d'encoprésie. Manque de savon, de papiers, présence d'animaux divers : chenilles processionnaires, souris...

Les EPI : un agent a été blessé à cause d'un massicot non protégé, des problèmes de lignes téléphoniques et pour les TMS des problèmes de postes de travail ou de livraison de matériel que les enseignants doivent transporter jusqu'à leurs classes.

JP Saget : merci pour cette synthèse car met bien en lumière les risques et notamment aux RPS sur les 34 saisines font état de violences verbales et physiques envers des adultes et des enfants par des enfants souffrant de handicaps ou pas, ou aux comportements agités ou en souffrance sociale ou familiale. Selon les départements ces RPS sont plus ou moins pris en compte dans le 1^{er} degré par la création de nouveaux postes qui s'appellent « maître ressource vie scolaire » ces postes sont ouverts au mouvement, mais qu'en est-il de la formation de ces enseignants qui vont intervenir auprès de ces enfants en grandes difficultés ? C'est un profil de presque d'éducateur spécialisé c'est un vrai nouveau métier... Quelle formation est prévue pour les enseignants du 1^{er} degré qui vont être avoir un rôle d'éducateur spécialisé en tant que maître ressource vie scolaire du 1^{er} degré ?

Annick Camalet FO : la remarque de madame Duloum est intéressante puisqu'elle dit que forcément il y aura une prise en charge de ces enfants par les DSDEN. Mais comment ? Puisqu'après avoir été exclu 2 jours, il est demandé à l'élève de faire des excuses et les choses s'arrêtent là. On manque d'AESH, on confie à des enseignants qui ne sont ni éducateurs ni psychologues des enfants qui sont en inclusion systématiques. Les problèmes vont s'amplifier. Le problème se pose en ce moment puisqu'il y a au moins un élève qui pose des difficultés et qui pour le moment n'est pas pris en charge puisqu'il n'y a pas de place ni dans un ITEP ni dans un établissement spécialisé. Notre OS défend l'enseignement spécialisé.

SG : pour ce qui est des maîtres ressources vie scolaire dans le 1^{er} degré : on n'est pas en mesure de vous apporter des réponses, on va creuser avec la DSDEN en question. Demande dans quel département.

JP SAGET répond que les postes qui sont au mouvement sont dans le 31 nulle part il est fait état de formation spécifique.

Pour ce qui est de la réponse quant aux élèves porteurs de handicaps : la montée en charge de la prise en charge est permanente dans l'académie. C'est d'ailleurs un point de réflexion que l'on peut avoir dans l'académie quant à leur prise en main. Ce sont des enfants qui pourraient rentrer dans des établissements spécialisés la MDPH et d'autres instances étudient cette possibilité. Il y a donc des dossiers qui sont montés. Sinon dans le 31 il y a certainement du retard du fait du nombre, mais on espère que la prise en charge sera de 100% PIAL à la prochaine rentrée nous aidera à améliorer cette prise en charge. Je retiens de vos propos qu'il y a une nécessité d'avoir un échange pour faire en sorte que les enseignants aient une prise en charge plus facile de ces élèves à besoin qu'ils soient en situation de handicap ou simplement perturbateur. C'est en tout cas un point de réflexion en lien avec la DAFPEN. On a des enseignants titulaires du CAPEI que l'on n'utilise pas, mais on pourrait les utiliser comme formateur d'enseignants en charge de ces élèves.

FSU : JP Saget a 20 ans d'expérience, j'en ai 40 ! Cumulé ça fait un beau % !

La MDPH par rapport à ces enfants dysfonctionnant ou autre... la MDPH ne vote pas ! La MDPH est un organisme qui est sous le contrôle du département et qui en période électorale comme c'est le cas en ce moment, c'est le moindre des soucis des départements de s'occuper de ces enfants et on voit bien les retards accumulés sur la constitution des dossiers... Les adultes porteurs de handicap ont eu un bulletin de vote dans la poche !

Pour les collègues CAPEI la formation spécialisée a été « détricotée » au prétexte que plus on monte dans le niveau d'étude, dans la maîtrise, plus on est capable de comprendre les choses presque spontanément... C'est regrettable. On a réduit la formation, pire on a « casé » des contractuels dans les ULIS avec tout ce que comporte comme difficultés. Il n'y a pas assez de candidats au CAPEI car il n'y a aucune attractivité, ne génère pas une plus-value dans le déroulement d'une carrière et la formation est réduite.

Est d'accord avec JP SAGET.

Remercie Annie Duloum pour la qualité de sa synthèse. Nous souhaiterions avoir connaissance de la quantité de signalements de faits établissements pour ce type de violence. Car on va voir un véritable écart entre ce qui est saisi dans le RSST où les collègues commencent à s'en saisir, et les faits établissements. Bon nombre de collègues craignent encore, les possibles répercussions de la saisine du RSST. Trop de collègues ont encore comme retour, devant les élèves dits perturbateurs, de la part de leur hiérarchie qu'il s'agit d'un problème pédagogique. A côté de cela on a certainement de nombreux faits établissements. Les 200 saisines sont certainement bien loin du compte, ce serait intéressant d'avoir les chiffres afin de mieux comprendre la réalité. Afin de garantir des conditions de travail pour l'ensemble de nos collègues qui soient pérennes et qui permettent d'être en sécurité.

Il y a une légère augmentation de saisine ce qui montre que les collègues s'en saisissent de plus en plus.

SG : remercie Annie Duloum pour son travail de synthèse.

Propose de passer au point suivant : calendrier prévisionnel :

La visite de Déodat est annulée du fait du changement des dates des vacances. Il faudra la reprogrammer. Notre prochaine réunion sera le 27 mai. Il faudra nous contacter hors CHSCTA

Formation des membres du CHSCTA monsieur le SG nous quitte pour une urgence (15h34)

Annie DULOUM : La DAFPEN a abondé le budget de la DASE. Est intégré dans le plan de formation de la DASE une journée de formation continue pour 63 personnes ce qui correspond au nombre de titulaires. On arrivera à former les personnes volontaires entre les titulaires et les suppléants en anticipant les formations. Sont prévus 3 groupes de 21 personnes ce qui permet d'avoir 3 dates différentes et de délocaliser comme par exemple dans le Lot, Aveyron, Tarn par exemple. On continuera à inviter les membres des CHSCT c'est-à-dire sans remboursement des frais de déplacement aux formations continues des AP et aussi participer à la formation initiale. Les nouveaux membres des CHSCT sont toujours convoqués aux 3 jours de formations initiales.

Y Couëdic : Situation du lycée R Garros

B Cavayé : les préconisations et avis sont sur le site. Les 2 référents conseils d'EPLE (monsieur Besnier et madame Fageot) devaient faire leurs visites la semaine prochaine, c'est donc annulé. Leur audit

(préconisation N°5) aura lieu le 11 mai 2021. Le chef d'établissement sera prévenu de leur visite à cette date.

A propos de Déodat : Point sur l'enquête d'analyse lancée par le CHSCT 31, pour le moment tout est en arrêt. FSU précise qu'il est important de rassurer le chef d'établissement.

GT Hygiène : l'enquête est lancée du 22 mars au 16 mai 2021. Formation sur les documents existants. Mettre à jour les documents car certains sont obsolètes. On se calera un moment à la reprise sur ces documents.

Le GT QVT : point d'étape, le GT s'est déroulé le 25 mars avec la RACT. Décision de proposer un comité de pilotage pour définir ce qu'on entend par QVT... Doivent participer à ce copil des personnes de bonne volonté. Nous sommes 3 pour la FSU (mesdames Fabrega, Lopez et Olschewski). Une réunion ou 2 sont prévues avant la fin de l'année scolaire.

Y Couëdic : c'est un sujet qui lui tient à coeur car c'est un sujet qui n'est pas assez abordé, on a encore une page à écrire en matière de qualité de vie au travail. Quand on pense établissement scolaire ou service académique, il y a des actions, des dispositifs qui doivent permettre de mieux équilibrer la vie personnelle et la vie professionnelle. Il y a la question du télétravail qui peut être abordée, la question de l'expression collective, la question de l'organisation du temps de travail, la gestion des réunions, du bon usage du numérique, évidemment la question de l'animation des équipes... C'est l'occasion de couvrir des champs vers lesquels nous n'allons pas traditionnellement. L'objectif à partager avec vous serait d'avoir comme un "accord cadre" sur la QVT dans nos structures. Ce serait vraiment quelque chose de positif pour essayer de le construire ensemble. Voilà l'esprit dans lequel il vous est proposé ce copil.

JP SAGET : Ce qui était ressorti de notre GT c'était un regret de manquer de moyen que ce soit au niveau du rectorat comme on l'a dit tout à l'heure dans notre avis, pour pouvoir identifier collectivement les problématiques QVT prioritaires. On s'était basé sur le guide DGAFP de 2019 : guide de la QVT, outils et méthodes pour conduire une démarche QVT. Le début du travail, après la mise en place d'un copil, sur l'identification des problématiques QVT prioritaires, pour se rendre compte qu'on a très peu de moyens pour les identifier. Comme les remontées du terrain...

Y Couëdic : l'idée est de contourner les difficultés et les contraintes qui se posent. Proposition de prendre comme sujet de travail un EPLE et d'en faire l'analyse : quels seraient les axes, les actions concrètes à mettre en place sans limites de moyens ni de temps. Dans l'idéal, quels moyens mettre en place pour traiter de la QVT ? Ce travail pourrait alors être repris pour d'autres EPLE puis être proposé à l'ensemble des équipes. Ainsi on pourra dégager des pistes, des axes avec l'aide du guide DGAFP, l'ARACT...

Le travail avec l'ARACT est intéressant, il s'agit d'élaborer une méthodologie, simplement quels liens et que pouvons-nous mettre en lien avec les conditions de travail ? Car les QVT c'est de la langue managériale, de la novlangue, ce qui intéresse les collègues c'est l'amélioration en général des conditions de travail de tout le monde. Nous avons encore quelques difficultés à le voir.

Y Couëdic : Soyez rassuré, je porte ce discours depuis quelques années déjà. Ce n'est pas une opération de com. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle on s'adresse à vous.

Avis n°4 : sur la vaccination

Voté à l'unanimité : UNSA, FO, FSU

Nouveau dossier : liens de confiance entre les membres des CHSCT et les responsables hiérarchiques présidents les CHSCT

Au sujet de faits qui se déroulent dans les EPLE, et qui par exemple un.e DASEN en tant que DASEN et non pas en tant que président.e des CHSCT n'informe pas les membres des CHSCT sur des faits. Ce qui de notre point de vue est un manque de confiance, voire une entrave. On ne peut pas être des préventeurs si nous ignorons les situations, les faits qui se déroulent dans les EPLE.

C'est le sujet d'un avis transmis

Y Couëdic : Intervention du CHSCT Régional au lycée du Casteret

Il y a eu une situation avec une tentative de suicide, le CHSCT Régional s'est déplacé, et c'est leur droit puisqu'il s'agit d'un ARL. La TS a eu lieu pendant le temps de travail qui est sous l'autorité du chef d'EPLE, l'intervention du CHSCT Région n'a pas été très bien perçue par le chef d'EPLE. A cet instant aucune information complémentaire quant à la situation. La question qui se pose est : avons-nous des éléments nouveaux ou n'y a-t-il que le CHSCT Région qui intervient ? C'est la raison pour laquelle cette question est à l'ODJ.

Y Couëdic : il y a une enquête...Le résultat de l'intervention du CHSCT Régional, c'est en effet dans l'application des textes de lois... Pour autant le contenu du rapport écrit du CHSCT R m'a laissé ébahi. Je n'en reviens pas du contenu écrit par les représentants des personnels de la région notamment la mise en cause de la direction de l'établissement et le lien étant fait à demi-mot voire à ¾ de mot entre les conditions d'accueil de cet agent et l'acte qu'elle a commis. Les bras m'en tombent. Je ne sais pas si ces personnels sont des inspecteurs psychiatres, mais je trouve que c'est totalement déplacé, dangereux pour les personnels visés parce qu'il faut tout de même accuser le coup, car il faut savoir que ce sont ces mêmes personnels qui ont dû gérer cette situation d'urgence.

Le pb est que nous ne sommes pas du tout informés de ce qui a été dit

Y Couëdic : je vous le ferai parvenir

Pour information, il n'y avait que la secrétaire du CHSCT R, le préventeur régional qui est psychologue du travail, ainsi qu'une personne de la DRH. Cela pour préciser qu'une délégation n'avait pas été une commission désignée par le CHSCT mais plutôt une délégation formalisée, sous couvert de madame la présidente, madame Delga.

Y Couëdic : Sur la situation du LP Jean Durroux en Ariège:

S'étonne des conclusions de l'enquête menée dans cet EPLE et de l'avis rédigé. Avec la mise en cause personnelle, individuelle des personnels concernés. C'est dangereux pour les personnels concernés de se voir être mis en cause de cette manière. Quel que soit le fond qui par ailleurs est traité. Faire la publicité de ce genre de situation doit être évité à l'avenir.

Nous vous invitons à le rappeler au CHSCT 09 car nous partageons avec vous notre étonnement quant à la rédaction de cet avis. Vous en aurez l'occasion lors du CHSCT bilan. Pour autant on paie certainement là une forme d'immobilisme, depuis quelques années et une dégradation quasi constante de la situation. Nous sommes entre nous, mais le pas de vagues et cet esprit de corps et de protection des équipes de directions, nous amène à des situations complexes. Il y a d'autres situations ailleurs, mais là cette situation nous amène à réfléchir à des questions de fond sur les questions de management qui existent réellement dans certains EPLE.

Corinne FSU : les propos de M. Reynès Dupleix nous ont amené exactement à ce qui vient d'être dit et à écrire cet avis-là. On a essayé de prendre le soin de rajouter que c'est pour le bien de tous. La situation est

très grave, nous allons proposer d'autres avis, mais après avoir essayé de traiter le problème sous tous ces angles, sans le traitement en amont du problème de management, rien n'est possible. Le même type d'avis a été proposé il y a plusieurs années de cela, et n'avait suscité aucun commentaire alors.

Pour conclure, la publicité faite autour de ces avis, si elle n'est pas judicieuse et on est d'accord, l'a été sous le couvert du président du CHSCT 09 ce qui pose à nouveau la question d'une formation des IA DASEN et SG comme fait précédemment afin de rappeler le rôle d'un CHSCT, quels sont ses attributions, ses compétences et comment gérer les relations entre les membres des CHSCT.

Le CHSCT 09 est souverain, l'avis a été proposé par l'ensemble des OS et voté à l'unanimité. Le président du CHSCT a fait une réponse qui ne s'appuie que sur le fond et aucunement sur la forme. Les OS ont été reçues par le président du CHSCT en audience commune peu après, le président n'a pas fait de commentaire sur le bienfondé du fond. Ceci relève de la formation du président du CHSCT qui aurait pu demander une reformulation de l'avis. Quand un personnel dysfonctionne, plus il est placé haut dans la hiérarchie, plus les dégâts peuvent être conséquents sur les personnels. La formulation elle-même de l'avis... Le CHSCT est souverain, peut-être est-ce un défaut de connaissance.

Y Couëdic: il s'agit qu'il est important de pouvoir réaffirmer qu'un CHSCT n'a pas le pouvoir de décider ou de voter et avoir comme seule proposition à l'employeur, le départ d'un tel ou d'un autre. C'est vrai pour un personnel de direction, un personnel administratif, un personnel enseignant ou autres. Le rôle du CHSCT même dans le cadre de la souffrance au travail, on se soucie de tous les personnels, y compris ceux mis en cause. Je sais que vous en êtes convaincu et que vous en parlerez avec vos collègues.

A Camalet FO : est d'accord avec le SGA DRH, d'autant plus que les avis sont rendus publics ce qui est extrêmement difficile pour le personnel mis en cause. D'autant plus que l'ayant lu (cet avis) ne comprend pas le lien. Dit par ailleurs tout ignorer du dossier.

La FSU conclut cette instance avec une question ouverte sur la rentrée : Savons-nous quelque chose sur l'organisation de la rentrée le 26 avril ?

En annexe, les avis voté à l'unanimité:

Avis n° 1 : Le travail des membres du CHSCT nécessite le partage d'informations par l'employeur.

Dans le cadre de leurs missions définies par le décret 82-453, les membres des CHSCT, soumis à un devoir de réserve, ont besoin d'avoir accès dans les meilleurs délais à des informations diverses :

- Celles liées aux accidents de travail, de service, de trajets et autres événements graves dont peuvent être victimes les personnels relevant des CHSCT concernés.
- Les éléments statistiques (CMO, CLM, CLD, par catégorie de personnels ou pour un groupe donné)
- Les données chiffrées et l'évolution hebdomadaire de celles-ci dans le cadre spécifique de la crise sanitaire liée à la Covid-19

Or il est très compliqué, et parfois impossible, d'avoir accès à ces nécessaires informations.

C'est pourquoi les membres du CHSCT-A demandent à Monsieur le Recteur de l'académie de Toulouse de se doter des moyens nécessaires pour rendre possible la production de ces informations par les services académiques, et d'inciter l'ensemble des présidents des CHSCT de l'académie à faciliter la transmission des nécessaires informations aux membres des CHSCT locaux de l'académie, et ce afin qu'ils puissent mener à bien les missions qui leur incombent.

Objectif : Permettre aux membres des CHSCT de jouer pleinement leur rôle dans l'analyse, la prévention et l'amélioration des conditions de travail des personnels.

Avis n° 2 : La vaccination

Les membres du CHSCT académique demandent que tous les personnels de l'Education Nationale qui le souhaitent puissent accéder à la vaccination.

Les membres du CHSCTA rappellent que l'acte de vaccination reste un acte volontaire couvert par le secret médical, et qu'il est absolument nécessaire que les personnels de l'éducation nationale puissent prendre leur décision en ayant été informés objectivement des possibles effets secondaires.

Ils rappellent également que la campagne de vaccination ne devra pas encore une fois mobiliser les infirmières scolaires, dont les missions ô combien importantes auprès des élèves, ont été amputées dernièrement.

Objectif : Faciliter l'accès à la vaccination pour les personnels qui le souhaitent.

Avis n° 3 : Gratuité des tests

Les membres du CHSCTA demandent que l'employeur garantisse la gratuité des tests organisés au sein des établissements et écoles pour toutes et tous y compris les élèves adultes et les personnels.

Objectif : Garantir la gratuité pour les personnels.

Avis n° 4 : Information COVID pour les membres du CHSCTA

Les membres du CHSCTA demandent que l'employeur communique un point hebdomadaire de la situation sanitaire académique avec les informations suivantes : le nombre de cas positifs, le nombre de retraits liés (cas contacts), le nombre de classes fermées ou d'établissements et écoles, et le pourquoi : variant, cas contact à risque, si les cas positifs sont des personnels ou des élèves.

Objectif : Informer les membres du CHSCTA de ce qui concerne la santé et la sécurité des personnels.
